

Análisis crítico al enfoque cuantitativo del estudio "Clima organizacional y desempeño laboral en las universidades del departamento de La Guajira"

Critical analysis of the quantitative approach of the study "Organizational climate and job performance in the universities of departamento de La Guajira"

Melvis Josefina Arismendy Morales* - Evelio José Santis Aguas**

Universidad de La Guajira

Artículo de Investigación Científica y Tecnológica/ Recibido: Agosto 15 de 2011/ Aceptado: Septiembre 24 de 2011

RESUMEN

Esta es una disertación crítica al enfoque cuantitativo realizado en el fenómeno de estudio del clima organizacional y el desempeño laboral en las universidades del departamento de La Guajira en Colombia (2009). El propósito es proponer una situación problemática que busque incentivar la perspectiva cualitativa del mismo fenómeno estudiado, planteando premisas en las relaciones existentes entre el clima organizacional y el desempeño laboral; para ello se sugiere un enfoque epistemológico desde la fenomenología de Husserl (1997), con un método elegido dentro de la tradición cualitativa de la etnografía planteado por Morse (1985) y otros, y un diseño del proceso para una nueva investigación sugerido por Bonilla y Rodríguez (1997).

Palabras clave

Clima organizacional, desempeño laboral, investigación cualitativa, investigación cuantitativa.

ABSTRACT

This is a critical discourse approach performed quantitative study on the phenomenon of Organizational Climate and Job Performance in universities in the department of La Guajira in Colombia (2009). The purpose is to propose a problematic situation that seeks to encourage the qualitative perspective of the same phenomenon studied, considering assumptions on the relationship between organizational climate and job performance, for it suggests an epistemological approach from the phenomenology of Husserl (1997), with chosen method within the qualitative tradition of ethnography proposed by Morse (1985) and others, and a design process for a new research suggested by Bonilla and Rodríguez (1997).

Keywords

Organizational climate, job performance, research qualitative, quantitative research.

* Docente catedrática de la Universidad de La Guajira; Administradora de empresas de la Universidad de La Guajira (Riohacha), Especialista en Gerencia Pública de la Universidad Industrial de Santander (Bucaramanga) y Magíster en Gerencia Empresarial de la Universidad "Doctor Rafael Belloso Chacín" (Maracaibo, Venezuela), arismora@hotmail.com

** Docente titular de la Universidad de La Guajira; Ingeniero Industrial de la Universidad de La Guajira (Riohacha), Magíster en Proyectos de Desarrollo Social de la Universidad del Norte (Barranquilla) y Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad "Doctor Rafael Belloso Chacín" (Maracaibo, Venezuela), esantis3@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

La situación actual de las universidades en el Caribe colombiano, principalmente las ubicadas en el departamento de La Guajira, están sometidas a las condiciones de inestabilidad política-económica, la pérdida de valores en la sociedad, el desempleo creciente, la miseria desde el desaprovechamiento de las oportunidades de desarrollo regional, la delincuencia social producto de la falta de gobernabilidad con sentido humano, la desarticulación entre los sectores del saber y los sectores de desarrollo económico, político y social, son factores que involucran a las instituciones educativas y limitan el acceso al crecimiento de la ciencia y la tecnología, produciendo desmotivación, falta reconocimiento y baja remuneración salarial, lo que incide en el desempeño de los funcionarios.

El análisis crítico es propositivo desde la situación problemática con respecto a la investigación, en este sentido la perspectiva cualitativa indicaría que el fenómeno en estudio busca la interpretación del ambiente en lo que podría ser la visión del investigador, una exploración de la situación donde se delimite las vivencias y experiencias de informantes claves acerca de su desempeño laboral. El primer abordaje de la realidad en la que se ha de actuar se hace desde la observación simple de hechos laborales más o menos espontáneos.

Lo anterior enfrenta lo realizado por Arismendy (2009), quien determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios en las instituciones de educación superior públicas y privadas en el departamento de La Guajira, dando respuesta a las relaciones y los factores externos e internos que las afectan. Pero aspectos como la efectividad y la competitividad en su esencia humana dejan traslucir consideraciones propias de las organizaciones que obligan a revisar la relatividad de sus resultados, bañados de pragmatismo real.

Por su parte, se pretende un enfoque epistemológico fundado en Husserl (1997), quien subyace a la experiencia y emplaza prejuicios por estar apoyado en la intuición, la imaginación y la visión general. Por lo tanto, es necesario comprender y develar el alcance que tipifica la manera de gestionar el capital humano; en este sentido se observa una atmósfera laboral entendida por encima de la aparente cuantificación positivista de datos suministrados por las circunstancias de momentos estereotipados en la descripción estadística, los cuales al ser expresados de esta manera afectan evidentemente el análisis en términos de estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones interpersonales, metas o desafíos y cooperación; y de paso, la conformación del clima humano o psicológico de toda organización y por ende el clima organizacional.

Adicionalmente se sugiere el método de estudio etnográfico, debido a la intencionalidad de la conciencia develada en la fenomenología eidética de Husserl.

En cuanto al esquema para el diseño del proceso de la investigación se plantea la propuesta de Bonilla y Rodríguez (1997), quienes considerando que la investigación

cualitativa es un proceso de "entradas múltiples", es intentar convertirse en un punto de partida para interesados en clarificar y anticipar en nuevos hallazgos que contribuyan a consolidar el clima laboral en las universidades del departamento de La Guajira en Colombia.

También se sugieren propósitos del investigador y teorías de entrada, las cuales apoyan el análisis crítico entre los enfoques y el fenómeno estudiado; finalmente, el aporte de lo cuantitativo para la disertación cualitativa en medio de su discusión, considerando que son los paradigmas los que conducen al encuentro de los fenómenos de la realidad, en un contexto, en el entendimiento de la objetividad, y la develación subjetiva de los mismos.

SITUACIÓN PROBLÉMICA CON RESPECTO A LA INVESTIGACIÓN

Una aproximación desde la perspectiva cualitativa indicaría que el fenómeno en estudio busca la interpretación del ambiente desde la visión del investigador, para ello es pertinente hacer una exploración de la situación donde se delibere las vivencias y experiencias de informantes claves acerca de su desempeño laboral. El primer abordaje de la realidad en la que se ha de actuar se hace desde la observación simple de hechos laborales más o menos espontáneos.

En este sentido, debe revisarse la realidad mostrada y relacionada con la visión y la misión institucional en los procesos administrativos organizacionales en cada universidad, la función laboral, su desempeño percibido en los resultados alcanzados, además el ambiente académico, administrativo y financiero, el cual al parecer puede repercutir en el clima organizacional.

Entre las razones personales de reflexión se inicia con encontrar, entender y comprender argumentos por los cuales el funcionario administrativo y docente se ve afectado en su desempeño laboral, los factores internos y externos que impactan el clima organizacional de las universidades del departamento de La Guajira; continúa con el desarrollo de métodos de tradición cualitativa, estableciendo las inferencias en sus discusiones, para identificar patrones culturales

en la conceptualización inductiva de los hallazgos que facilite la comprensión e interpretación de lo relevante en la realidad cultural del administrativo y el docente en su rol de desempeño laboral; finalmente, la motivación del fenómeno en estudio en su atributo humano, donde el método escogido facilite el diagnóstico de vivencias laborales.

Entre las razones prácticas, tenemos la cognición de ser del estudio como es, el comportamiento y la actitud del funcionario hacia las competencias y habilidades que se requieren en el desempeño laboral; además definir, analizar y evaluar la actividad funcional apreciada, revisada y orientada en el escenario de los factores internos y externos que pudieran afectar el clima organizacional.

Otro aspecto por definir, son las cualidades adquiridas por el funcionario administrativo y el docente en su contexto de experticia y razonamiento laboral, además de su disertación cultural de disyuntiva humana comprometida con el ejercicio competitivo de su desempeño.

En función de este análisis situacional, se considerarán las siguientes premisas:

- La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas y privadas en el departamento de La Guajira está afecta-

da por factores internos y factores externos institucionales, sociales y culturales.

a) Factores externos impactan el clima organizacional de las universidades del departamento de La Guajira.

b) Factores internos impactan el clima organizacional de las universidades del departamento de La Guajira.

c) El desempeño laboral de los funcionarios de las universidades del departamento de La Guajira son afectados por factores que lo caracterizan desde sus condiciones internas y externas.

ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO

Por su parte, el enfoque epistemológico se fundamenta en Husserl (1997), quien argumenta que el significado central de la fenomenología subyace a la experiencia y emplaza prejuicios por estar apoyado en la intuición, la imaginación y la visión general; su énfasis es la intencionalidad de conciencia en las experiencias basada en la memoria, la imagen y el significado; en cuanto al análisis de datos, se hace a través de la metodología de la reducción con declaraciones o afirmaciones específicas y búsqueda de los significados posibles.

En este sentido Cook y Reichart (1986) argumentan que la investigación cualitativa está centrada en la fenomenología y la comprensión, la cual parte de la observación naturalista sin control, de manera subjetiva, con inferencias en datos, de carácter exploratoria, inductiva y descriptiva; interpreta fenómenos de acuerdo con los significados de las personas implicadas; el proceso y análisis de datos no es generalizable, por su condición holística con una realidad dinámica.

Por lo tanto, la fenomenología establece un enfoque epistémico introspectivo-vivencial, debido a que no presupone nada, ni el sentido

común, ni el mundo natural, ni las proposiciones científicas, ni las experiencias psicológicas; se ubica antes de cualquier creencia y de todo juicio para explorar simplemente lo dado; podría considerarse como un positivismo absoluto.

EL MÉTODO DE ESTUDIO: ETNOGRÁFICO

La otra visión propositiva es propuesta desde el método etnográfico, cuya raíz disciplinaria es la antropología. Para Morse (1985), la condición holística y contextual está en su carácter reflexivo, debido a la intencionalidad de la conciencia develada en la fenomenología eidética de Husserl; es pretender hacer descripción comprensiva de lo realizado, expresado, asumido y concebido por el colectivo cultural de los empleados administrativos y docentes de la universidades del departamento de La Guajira, quienes involucran convergencias y divergencias sociales que construyen valores y modelos de compatibilidad para la coexistencia en medio de factores internos y externos que los puedan afectar.

Continuando con Martínez (2004), quien argumenta que se debe descubrir e interpretar lo relevante de la realidad cultural, en este caso sería indagar: ¿Cuál es la cultura laboral de los funcionarios administrativos y docentes de la universidad que vendría a incidir en el clima organizacional?. La respuesta deberá estar fundamentada en la apreciación de Arnal, Justo y Latorre (1994), en el sentido de no emitir juicios de valor. Por su parte, Goetz y LeCompte (1988) indican que la descripción e interpretación de una determinada cultura se da a partir de acontecimientos particulares, lo cual indica que los acontecimientos individuales en el escenario laboral interno y externo pueden afectar el clima laboral organizacional; en este orden de ideas, Poblete (1999) agrega que el método etnográfico establece proceso y producto en un contexto de actividades empíricas y de producción.

Es aprender el modo de vida de una unidad so-

cial determinada, donde los empleados de las universidades responden a las percepciones, acciones y normas de juicio de la unidad social.

EL DISEÑO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

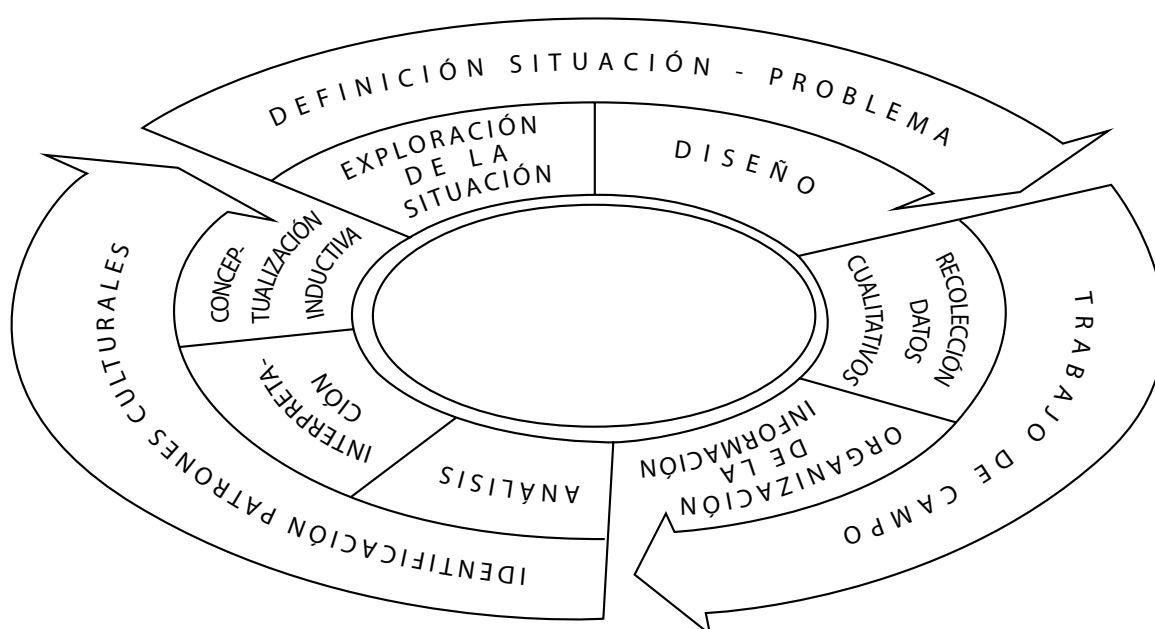
En cuanto al esquema para el diseño del proceso de la investigación puede tomarse como base la propuesta de Bonilla y Rodríguez (1997), el cual contiene una estructura circular compuesta por tres momentos y secciones en las cuales se establecen acciones (Figura 1): ellos consideran que la investigación cualitativa es un proceso de "entradas múltiples", que se retroalimentan con la experiencia, el conocimiento que se va adquiriendo de la situación, y las características de simultaneidad. Su circularidad puede convertirse en un diseño en espiral en la medida en que es necesario repetir un paso para avanzar; sirve al investigador como plan de trabajo, que guía sus esfuerzos para conocer la realidad estudiada.

LOS PROPÓSITOS DEL INVESTIGADOR E INTERROGANTES

Comprender el comportamiento del funcionario universitario en la relación dada entre el clima organizacional y los factores que afectan el desempeño laboral en las instituciones de educación superior en el departamento de La Guajira, a partir de la experiencia y la vivencia de sus empleados. ¿Qué pasa con los funcionarios de las instituciones de educación superior en la relación entre el clima organizacional y los factores que afectan el desempeño laboral?

- Configurar el conocimiento apropiado del clima organizacional en su relación directa con el desempeño laboral. ¿Cuál debe ser la relación apropiada entre el clima organizacional y el desempeño laboral desde la percepción institucional y a partir de los funcionarios? ¿Es cuestión de presencia de los factores externos e internos los que impactan el clima organizacional de las universidades del departamento de La Guajira?

Figura 1: Diseño: Elsa Bonilla-Castro y Penélope Rodríguez, 1997



- b) Develar la concepción del desempeño laboral desde la perspectiva de la vivencia de los funcionarios en las universidades. ¿Cómo saber lo que ocultan algunos funcionarios en su desempeño laboral, en relación con sus habilidades y competencias profesionales adquiridas en su formación, pertinentes al cargo ejercido?

TEORÍAS DE ENTRADA

Es importante relacionar teorías que se proponen en la investigación de Arismendy (2009), relacionadas con otras que posibilitan la comprensión del fenómeno, a saber:

- a) **El clima organizacional:** Autores como Robbin (2004), Brunet (2000), Gibson (2001), Chiavenato (2004), Davis (2003), y Goncalves (2001) soportan fundamentos teóricos pertinentes a la dimensión de los factores externos, quienes argumentan que la vertiente organizacional involucra la estructura y los procesos, los cuales son exclusivos de cada organización y externos al empleado; en cuanto a la dimensión de los factores internos, éstos se determinan por el comportamiento organizacional del empleado y su actitud hacia el trabajo.
- b) **La actitud ante el desempeño laboral:** Según Alport (1998), se concibe como “un estado mental y neutral de la disposición a responder a la organización a través de la experiencia y ejerce una influencia directa y/o dinámica en la conducta”.

Para Byrne (1999), la actitud ayuda a una persona a aumentar su autoestima, los esfuerzos para cambiarla están centrados en los beneficios de su propia imagen derivado de este cambio. En este sentido, Henao (2003) plantea una disposición individual, expresada en habilidades, destrezas y competencias, que habilitan para resolver

y asumir de manera inteligente y crítica las diferencias circunstanciales de incertidumbre, racionalidad y complejidad que plantean las experiencias laborales.

- c) **Las competencias y el desempeño laboral:** De acuerdo con Benavides (2002), la competencia es un comportamiento manifiesto en el desempeño laboral de una persona actuando eficazmente, la cual se soporta en el conocimiento, el deseo y la habilidad de lograr sus objetivos, razones consideradas en la producción de desempeños cualificados y en atención a las competencias *genéricas, laborales o gerenciales, básicas*.

En cuanto a los factores que caracterizan el desempeño laboral, autores como Schermerhorn (2003), Desslerr (2001), Scherman (2000), Chiavenato (2005) y Maristany (2000) sostienen que el grado de cumplimiento de todas las tareas que le competen a los empleados de una organización, son preestablecidas por la misma responsabilidad y cumplimiento de roles funcionales; adicionalmente, Arismendy (2009) afirma que “una cosa es que las personas vengán a trabajar y otra distinta es que se desempeñan en niveles elevados en su trabajo”.

- d) **La teoría de inteligencias múltiples:** En el contexto general de las competencias básicas, es posible relacionar la teoría de inteligencias múltiples de Gardner (1988), la cual “desarrolla el concepto de inteligencia, como la capacidad de resolver problemas y crear productos que son valorados en uno o más contextos socio-culturales”. Parte de la premisa que la inteligencia no solo tiene que ver con lo racional o con habilidades cognitivas específicas, sino que es un concepto mucho más amplio, que relaciona con el desarrollo de habi-

lidades, actitudes y destrezas afectivas, contextuales - espaciales, morales, existenciales, naturalistas y musicales.

- e) **La innovación y la resistencia al cambio:** Esto significa que un proceso de cambio ocurre de manera eficiente si todos están comprometidos; Méndez (2002) señala que si "los cambios originan una nueva conducta en las personas, los mismos deben tener carácter de permanencia, de lo contrario se podría estar en presencia de un acto reflejo".
- f) **La función laboral en la Universidad:** Deal y Kennedy (1985) develan la cultura organizacional como la conducta convencional de una sociedad que comparte una serie de valores y creencias particulares y éstos a su vez influyen en todas sus acciones.
- g) **La filosofía fenomenológica,** como raíz epistemológica que subyace al fenómeno en estudio y utilizado por Santis (2009) con prevalencia en el sustento de la opción metodológica y en la teoría social del Interaccionismo simbólico; en este sentido Husserl (1997) enfatiza en la búsqueda de **la estructura esencial, no variante (o la esencia)** o el significado central que subyace a la experiencia y enfatiza la **intencionalidad de la conciencia** allí donde las experiencias contienen tanto la apariencia exterior como la interior basada en la memoria, la imagen y el significado. Por lo tanto, **el análisis de los datos fenomenológicos** procede a través de la metodología de la reducción, el análisis de declaraciones o afirmaciones específicas de temas, y una búsqueda de todos los significados posibles, emplazando a distancia los prejuicios, las **ramificaciones**, sus experiencias (un regreso a la "ciencia natural") y el apoyo en la intuición, la imaginación y las estructuras universales para

obtener una visión general (paisaje) de la experiencia.

Husserl ayuda a comprender cómo las leyes lógicas son lógicas puras y no empíricas, trascendentales o procedentes de un supuesto mundo inteligible de naturaleza metafísica; es mostrar que ciertas operaciones como la abstracción o el juicio no son actos empíricos sino de naturaleza intencional. Esta conciencia, argumenta Husserl, no aprehende los objetos del mundo naturales como tales objetos, ni constituye lo dado en cuanto objeto de conocimiento: aprende puras significaciones en cuanto son simplemente dadas y tal como son dadas; dicha depuración se lleva a cabo a través del método fenomenológico.

- h) **El fundamento metodológico de la filosofía fenomenológica:** Según Cohen y Omery (2003), se constituye en la orientación eidética (Escuela de Husserl), la interpretación de los fenómenos unidos a un significado oculto (hermenéutica heideggeriana) y la combinación de ambos enfoques (Escuela holandesa, Van Manen). El procedimiento fenomenológico conduce a adoptar una actitud radical, la suspensión del mundo natural, en donde las creencias son puestas 'entre paréntesis' sin negar la realidad natural (lo cual diferencia este procedimiento del escepticismo clásico); en este sentido se propone poner un nuevo signo a la actitud natural, lo que significa abstenerse respecto a la existencia espacio-temporal del mundo.

En síntesis, consiste en:

1. Examinar todos los contenidos de la conciencia.
2. Determinar si tales contenidos son reales, ideales, imaginarios, etc.

3. Suspender la conciencia fenomenológica, de manera tal que resulta posible atenerse a lo dado en cuanto a tal y describirlo en su pureza.

Al final, la fenomenología no presupone nada, ni el sentido común, ni el mundo natural, ni las proposiciones científicas, ni las experiencias psicológicas. Se ubica antes de cualquier creencia y de todo juicio para explorar simplemente lo dado. Podría considerarse como un positivismo absoluto.

- i) **La concepción epistémica basada en la teoría social del interaccionismo simbólico:** En tal sentido, Santis (2009) se ubica dentro del paradigma cualitativo, como una postura epistémica que lo conduzca a transitar en la búsqueda de su verdad (Woods, 1979, citado por Ruzque, 2003; Taylor y Bodgan, 1984), el cual se fundamenta en que los seres humanos actúan sobre las cosas en función del sentido que le atribuyen. Esta atribución de significados a los objetos a través de símbolos, finalmente es un proceso continuo.
- j) Este proceso se realiza en un contexto social, y el uso de criterios como la validez y la confiabilidad en los términos cuantitativos no es apropiado para entender la vivencia y experiencia misma del fenómeno en estudio, porque desenchaja con las presuposiciones filosóficas, los propósitos y los objetivos del paradigma de una investigación cualitativa.
- k) **El método etnográfico,** el cual centra su raíz disciplinaria en la antropología; su pregunta central está dada en indagar *¿cuál es la cultura de este grupo de personas?* Por su parte, el propósito está en aprender el modo de vida de una unidad social determinada y en construir un esquema teórico que recoja y responda a las

percepciones, acciones, normas de juicio de la unidad social; según Morse (1985), las etnografías pueden exponerse desde su condición holística y contextual, en su carácter reflexivo, en el uso de datos *emic* y *etic*, y el producto final que llamamos etnografía; lo cual indica que los datos exigen poner las observaciones en una perspectiva más amplia, en donde el comportamiento del ser humano sólo se puede entender en contextos pertinentes de significado y propósito; necesitamos comprender por qué ocurre el comportamiento y *bajo qué circunstancia*.

- l) **La investigación cualitativa es un proceso de "entradas múltiples":** Según Bonilla y Rodríguez (1997), los momentos de estudio cualitativo de un fenómeno se retroalimentan con la experiencia y el conocimiento que se va adquiriendo de la situación, y además presentan características de simultaneidad; su circularidad puede convertirse en un diseño en espiral en la medida en que es necesario repetir un paso para avanzar; lo importante es que sirve al investigador como plan de trabajo, como bitácora que guíe sus esfuerzos para conocer la realidad estudiada.

EL APOORTE DE LO CUANTITATIVO PARA LA DISERTACIÓN CUALITATIVA

En la investigación del clima organizacional y el desempeño laboral, los aportes cuantitativos para la disertación cualitativa son:

- a) Entre los factores externos que impactan el clima organizacional de las universidades, el más relevante son las condiciones físicas del lugar de trabajo, con opiniones divididas entre docentes y administrativos dependiendo del estado y las condiciones del sitio de trabajo.

- b) Los factores internos que impactaron el clima organizacional de las universidades son: participación, *empowerment*, delegación y, los valores. Asume una actitud de responsabilidad con logros organizacionales, toman decisiones frente a situaciones críticas, no cuentan con una autonomía frente a sus jefes, y participan en actividades grupales de capacitación; la lealtad, la responsabilidad y la honestidad son valores organizacionales comunes promovidos en las instituciones.
- c) En cuanto al desempeño laboral de los funcionarios, tienen conocimiento de su trabajo, son organizados, se trabaja con calidad, responsabilidad y la cantidad de trabajo es acorde con el cargo; evidenciándose en los docentes y administrativos una alta presencia del desempeño en cuanto a sus funciones en la universidad.
- d) Estimación muy marcada entre clima organizacional y desempeño laboral de docentes y administrativos en las universidades; se encontró una correlación $r_s =$ puntuación de 0,993. Se evidenció una relación positiva muy alta y significativa entre variables; el clima organización establecido por las universidades se relaciona altamente con el desempeño laboral de los empleados.
- e) En las universidades del departamento de La Guajira las personas categorizadas dentro de un buen clima organizacional muestran tendencias a presentar alto desempeño laboral; de igual manera, quienes tengan la percepción de un bajo nivel de clima organizacional presentan bajo desempeño de su trabajo.

PARA LA DISCUSIÓN: LOS RESULTADOS Y LAS CONCLUSIONES

Pretender reflexionar a partir de un análisis crítico realizado a un estudio con enfoque cuantitativo con otra opinión, estaría fundado en la aplicación de las herramientas de la tradición cualitativa, combinada con el método etnográfico en la modalidad de la teoría fenomenológica y cuyo propósito sería develar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, comprendido desde el comportamiento de los funcionarios en las instituciones de educación superior, a partir de la experiencia y la vivencia de su función laboral.

Una aproximación estaría desde la perspectiva cualitativa demarcada en fundamentos a investigar conducentes a la interpretación de la situación, desde la visión del investigador. Es posible relacionar la exploración de la situación, seguida de la indagación sobre el enfoque epistemológico, y luego el diseño seleccionado como proceso investigativo; finalmente son las proposiciones con sus interrogantes, derivadas de la revisión de la literatura y de la observación participante, las que pondrían en discusión su constructo teórico develado de la misma realidad cuestionada.

Es de recordar que, el carácter de la educación superior es un servicio público cultural con una finalidad social para todos, además de garantizar la autonomía universitaria y velar por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia. Por lo tanto, la educación superior deberá propender a un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal en quienes participan en ella, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el entorno, postulados tomados por Arismendy (2009),

y fundamentados en la Ley 30 de 1992 de la educación superior en Colombia.

En el escenario de las ciencias, Albert Einstein argumentaba que “no todo lo que cuenta puede ser contado, y no todo lo que puede ser contado, cuenta”; son los paradigmas los que conducen a la discusión de los fenómenos de la realidad, en un contexto, la probabilidad es-

tatística del positivismo, la descripción de realidad y el entendimiento de la objetividad; en otro contexto, el de la comprensión propositiva, las premisas y la develación subjetiva de los fenómenos, como se aprecia en la Tabla 1, en el clima organizacional y el desempeño laboral en las universidades del departamento de La Guajira:

Tabla 1.

Aspectos básicos: fenómeno en estudio	Investigación cuantitativa	Investigación cualitativa
Realidad objeto de estudio: clima organizacional y desempeño laboral en las universidades.	Objetiva: determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios.	Intrasubjetiva y/o Intersubjetiva: comprender el comportamiento de los empleados ante su función, en relación con la experiencia y la vivencia laboral.
Perspectiva: realidad representada en el desempeño de funciones.	Externa: cada institución concibe un clima organizacional sujeto al desempeño laboral.	Interna: existen varios escenarios de clima laboral de manera subjetiva, construido por la forma de los grupos culturales sociales relativos al desempeño laboral.
Enfoque: administrativo funcional.	Analítico: relación entre clima organizacional y factores que afectan el desempeño laboral en cada institución.	Holístico: lógica inductiva particular manifestada en el empleado que incide de manera general en el clima organizacional de cada institución.
Orientación hacia: la realidad conocida o descubierta del clima organizacional y el desempeño laboral en cada universidad.	Verificación: realidad estática generalizable y particularista del desempeño laboral en el clima organizacional, conocida a través de la mente, no cambia, se mide en realizaciones y se sostiene.	Descubrimiento: realidad dinámica natural descubierta, construida e interpretada en la mente; cambia y se devela en el mundo social relativo de los empleados, éste incide en el clima organizacional y el desempeño laboral.
Diseño orientado al: método de estudio como marco general de referencias básicas.	Resultado: positivistas, busca ser objetivo en la realidad del clima organizacional controlado por el desempeño laboral. Investigación tradicional deductiva que se limita a responder.	Proceso: naturalista fenomenológico construido desde la subjetividad en el desempeño laboral develando el clima organizacional. Investigación inductiva etnográfica que se limita a preguntar.

Sigue...

Tabla 1. (Cont.)

Aspectos básicos: fenómeno en estudio	Investigación cuantitativa	Investigación cualitativa
Estructura: orientada a la disposición de metas de la investigación.	Predeterminada: el investigador describe, explica y predice los fenómenos del clima organizacional, generados por el desempeño laboral, probado con teorías administrativas.	Interactiva y reflexiva flexible: el investigador se aplica a la lógica inductiva percibida de las vivencias y experiencias de los empleados en su desempeño laboral, de lo particular a lo general.
Proceso: interacción física entre el investigador y el fenómeno estudiado.	Control riguroso: el investigador está distanciado y separado de los sucesos en el desempeño laboral relacionados con el clima organizacional.	Control intersubjetivo: el investigador se aproxima, hace contacto para revelar el clima organizacional, percibiendo la vivencia del empleado, generando una riqueza interpretativa.
Observación: contexto laboral institucional	Controladas: el investigador hace medición penetrante y controlada del contexto laboral en cada universidad, realizando replicas y conteos.	Naturales: el investigador contextualiza el ambiente laboral desde el empleado sin control alguno.
Dato y uso de las teorías: relación de la realidad con postulados argumentativos.	Objetivos: inferencias más allá de datos sólidos repetibles; la teoría administrativa organizacional ajusta postulados en relación con las condiciones empíricas reales de los empleados.	Subjetivos e intersubjetivos: inferencias de datos, abundantes y profundos. Constructo teórico administrativo, es un referente para el acontecer laboral del empleado.
Hipótesis: conjeturas o premisas del fenómeno en estudio.	Previas y verificables: conjeturas de las condiciones existentes del clima organizacional y el desempeño laboral que requieren ser confirmados, inferenciados y deducidos.	Emergentes y contrastables: premisas de las experiencias y vivencias de los empleados que requieren ser exploradas, inducidas y descritas.
Análisis: razonamiento del contexto de la realidad del fenómeno en estudio.	Deductivo: el análisis del contexto laboral relacionado entre las universidades puede ser comparado con estudios similares, basado en la inducción probabilística del positivismo lógico usado en las ciencias exactas o naturales.	Inductivo: el análisis de perspicacia del ambiente laboral, se detalla desde las experiencias únicas, natural y holística de intuición en el proceso cíclico flexible dado en la reducción de datos, la reconstrucción de estructuras y la comparación de casos, en el marco de las ciencias humanísticas.

Sigue...

Tabla 1. (Cont.)

Aspectos básicos: fenómeno en estudio	Investigación cuantitativa	Investigación cualitativa
Conclusiones: deducciones e inferencias aprendidas del fenómeno en estudio.	Tendientes a la generalización: deducciones de la realidad del clima organizacional probada acerca de determinados conceptos que se deducen de las conjeturas.	Tendientes a la particularidad: inferencias en las premisas expuestas sobre las vivencias y experiencias inducidas y descritas, las cuales son develadas a través de la flexibilidad deducida de los informantes claves.
Resultados: reporte relacionado con el clima organizacional y el desempeño laboral	Válidos confiables: el investigador utiliza un tono objetivo impersonal, no emotivo en la realidad medible del clima organizacional resultante de las condiciones de desempeño laboral; la generalidad de sus resultados es amplia.	Válidos consenso intersubjetivo: el investigador utiliza un tono personal y emotivo en la realidad natural del clima organizacional afectado por el desempeño laboral; la particularidad de sus resultados es profunda en sus datos.

BIBLIOGRAFÍA

Alport, C. (1998). Tendencias desarrollistas y psicología. México: Edit. Iberoamericana.

Arismendy, M. M. (2009). Clima organizacional y desempeño laboral en las universidades del departamento de La Guajira. Tesis para optar al título de MSc en Gerencia Empresarial. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.

Bonilla, C. E., & Rodríguez S., P. (1977). La investigación en ciencias sociales. Más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Universidad de los Andes.

Bonilla - Castro, E. & Rodríguez, P. (2005). Más allá del dilema de los métodos, la investigación en ciencias sociales. Bogotá, D.C., Colombia: Grupo Editorial Norma.

Brunet, L. (2000). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas.

Byrne, B. (1999). Psicología social. Madrid, España: Prentice Hall.

Chiavenato, I. (2000). Gestión del talento humano. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos humanos. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2005). Gestión del talento humano. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Cohen, M. & Omery, A. (2003). "Escuela de fenomenología para la investigación". En: Morse, J. (Comp.), Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional 127 de octubre 10 de 1991.

Cook, T. & Reichardt, C. (1986). Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. Madrid: Morata.

Dessler, G. (2001). Administración de personal. México: Prentice Hall.

Gibson, Ivancevich & Donnelly (2003). Las organizaciones, comportamiento, estructura y proceso. México: McGraw-Hill.

Goncalves, A. (2000). Clima organizacional. Recuperado de: <http://www.phpartners.com/articulos/download.asp>.

Goetz, L. & Lecompte, M. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, España: Morata.

Henao, M. (2003). El papel de la investigación en la formación universitaria. Recuperado de: www.universia.net.co/docentes/articulosdeducaciónsuperior

Husserl, E. (1997). *Filosofía contemporánea. Ideas relativas a una fenomenología pura y a una filosofía fenomenológica. Libro segundo. Investigaciones fenomenológicas sobre institución*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Ley 30 del 28 de diciembre 1992. Ley de la Educación Superior en Colombia. Publicada en el diario oficial del Congreso de la República, Gaceta No. 40.700.

Ley 115 de 1994. Ley General de la Educación en Colombia. Bogotá, Colombia: Serie documentos No. 9, FECODE.

Maristany, J. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Buenos Aires: Pearson educación.

Martínez, M. (2004). *La investigación cualitativa (síntesis*

conceptual). Unmsm. Caracas Venezuela, revista IIPSI Facultad de Psicología vol. 9 - No. 1, pp. 123 - 146.

Robbins (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Santis, A. E. (2009). *La Investigación: un nudo crítico en la docencia universitaria. Tesis para optar al título de Doctor en Ciencias de la Educación*. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.

Strauss, A. y otro (1994). *Base de la investigación cualitativa, técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Segunda edición y primera en español. Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Schermerhorn, Jr. (2003). *Administración*. México: Limusa.

Sherman & Bohlander (2000). *Administración de los recursos humanos*. México: Iberoamérica.

Taylor, S. & Bodgan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. México: Paidós.

